

Asia: VN/13115/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta (hallintoedustusta koskevat säännökset)

Tiedot lausunnonantajasta

Napsauta ja lisää otsikko valintakyselyyn

Työntekijäorganisaatio

Yleiset huomiot esitysehdotuksesta

Huomiot

STTK viittaa Teollisuuden palkansaajien tekemiin selvityksiin henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnoissa . Vuonna 2025 julkaistussa selvityksessä tuodaan esiin niin sanottujen laajennettujen johtoryhmien ongelma, eli hallintoedustaja sijoitetaan toimielimeen, jossa ei käsitellä oikeita asioita ja jossa henkilöstön edustajia esimerkiksi vain tiedotetaan jo tehdyistä päätöksistä. Tällaisessa edustuksessa ei tosiasiaassa ole kyse yhteistoimintalain tarkoittamasta hallintoedustuksesta. Sama ongelma tunnistetaan myös selvityshenkilö Jukka Ahtelan vuonna 2025 julkaistussa selvityksessä hallintoedustusta koskien .

Hallintoedustuksen tulisi toteutua toimielimessä, jossa on todellista päätöksentekovaltaa. STTK katsoo, että nyt esitetyt lakimuutokset eivät riittävällä tavalla estä nykytilassa esiintyvän hallintoedustuksen kiertämiseen tarkoitetun toiminnan jatkumista.

HE-luonnoksen yleisperustelut

Huomiot

-

Huomiot

-

2 § - Soveltamisala

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Esityksessä ehdotetaan, että yhteistoimintalain 5 luvun henkilöstön hallintoedustusta koskevien säännösten soveltamisrajaa laskettaisiin vähintään 100 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.

STTK pitää muutosta oikeasuuntaisena, mutta riittämättömänä. Soveltamisrajaa olisi tullut laskea huomattavasti enemmän, jotta myös pienemmät yritykset pääsevät osalliseksi niistä eduista ja hyödyistä, joita hallintoedustus tuottaa yrityksille muun muassa vahvemman yhteistyön, luottamuksen ja tietojen jakamisen muodossa. Raja tulisi laskea muiden Pohjoismaiden tasolle, eli vähintään 25–35 työntekijää työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin.

29 § - Henkilöstön hallintoedustus

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

30 § - Henkilöstön hallintoedustuksen järjestäminen

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa jos henkilöstön enemmistö edustajan välityksellä tai muutoin sitä vaatii, henkilöstöllä on oikeus nimetä edustajansa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat työnantajan valinnan mukaan hallitukseen tai sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat työnantajan liiketoimintayksiköt ja jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä.

STTK katsoo, että hallintoedustuksen järjestämiseen pitäisi hakea mallia Ruotsista, jossa hallintoedustus on sidottu tiiviimmin työmarkkinajärjestelmään. Henkilöstön hallintoedustus tulisi järjestää ensisijaisesti hallituksessa, ja osapuolet voisivat halutessaan sopia hallintoedustuksen järjestämisestä muussa yrityksen toimielimessä, joka kattaa yrityksen kaikki liiketoiminta-alueet ja jossa käsitellään tärkeitä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Nyt esitetty malli ei korjaa riittävällä tavalla hallintoedustuksen suhteen ilmenneitä ongelmia siitä, että hallintoedustusta varten perustetaan näennäisiä toimielimiä. Lisäksi työnantajalla säilyy päätäntävalta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään.

31 § - Henkilöstön hallintoedustuksen poikkeukset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

Esityksessä ehdotetaan, että nykytilaa vastaavasti yhteistoiminta-asiamies voi myöntää hakemuksesta luvan poiketa henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Samaan aikaan on vireillä työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamiseksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi.

STTK ei kannata yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttamista ja näkee puutteena sen, että yhteistoimintalain muutoksia koskevassa esityksessä ei oteta kantaa siihen, mihin viranomaiseen poikkeusluvan hakeminen siirtyy, jos yhteistoiminta-asiamiehen toimisto lakkautetaan. Hallintoedustuksen laajentaminen lisää tarvetta juuri sellaiselle viranomaisohjaukselle ja neuvonnalle, jota yhteistoiminta-asiamies on nykyjärjestelmässä tarjonnut. Joka tapauksessa jatkossa neuvontaa antavalla ja poikkeuslupahakemuksia käsittelevällä viranomaisella on oltava riittävät resurssit ja osaaminen tehtävän hoitamiseksi. Lisäksi STTK katsoo, että lain mukaisen hallintoedustuksen toteutustavasta poikkeaminen tulisi koskea vain tilanteita, joissa sekä työnantaja että henkilöstö yhdessä haluavat poiketa laissa säädetystä mallista.

34 § - Henkilöstön hallintoedustajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuut

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

-

Lain voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomiot pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista

STTK katsoo, että siirtymäsäännös on tarpeellinen. On tärkeää huolehtia, että mahdolliset hallintoedustusjärjestelyt, jotka eivät vastaa uutta lakia, voidaan siirtymäajan puitteissa muuttaa uutta lainsäädäntöä vastaaviksi. Henkilöstön edustajan suoja ja oikeudet eivät saa heikentyä.

Muut mahdolliset huomiot

Huomiot

Työryhmän toimeksiantoon ei kuulunut tarkastella hallintoedusta koskeviin pykäliin liittyvää sanktiojärjestelmää. STTK katsoo, että sanktio- ja seuraamusjärjestelmää tulisi vahvistaa ja selkiyttää henkilöstön oikeuksien toteutumisen varmistamiseksi erityisesti silloin, kun työnantaja laiminlyö yhteistoimintalain mukaisen hallintoedustuksen järjestämisen.

Lisätietoja STTK:ssa:

Sanna Rantala, juristi

sanna.rantala@sttk.fi

Gylling Päivi
STTK ry.